

Gbk 2025/4/11 B-GBK I/337/25

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 11.04.2025

Norm

§4 Z5 B-GIBG

§13 (1) Z5 B-GIBG

1. B-GIBG § 4 heute
2. B-GIBG § 4 gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
3. B-GIBG § 4 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 4 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
5. B-GIBG § 4 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1993

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I Senat römisch eins

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Sachbereichsleitung und 1. Stellvertretung des Inspektionskommandanten:der Inspektionskommandantin der Polizeiinspektion (PI) X aufgrund des Geschlechtes, der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Sachbereichsleitung und 1. Stellvertretung des Inspektionskommandanten:der Inspektionskommandantin der Polizeiinspektion (PI) römisch zehn aufgrund des Geschlechtes, der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG bzw. 13 Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Planstelle Sachbereichsleitung und 1. Stellvertretung des Kommandanten:der Kommandantin der PI X mit B stellt keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes, der Weltanschauung oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar. Die Besetzung der Planstelle

Sachbereichsleitung und 1. Stellvertretung des Kommandanten:der Kommandantin der PI römisch zehn mit B stellt keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes, der Weltanschauung oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG bzw. 13 Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A, eingebracht von ... von der Rechtsanwaltskanzlei ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Der Antragsteller führte aus, er habe sich aufgrund einer Interessent:innensuche im ... um die Sachbereichsleitung und 1. Stellvertretung des Kommandanten (Kdt.) der PI X beworben. Mit Schreiben vom ... habe ..., Mitglied des Zentralausschusses des öffentlichen Sicherheitswesens (im Folgenden ZA) beim Bundesministerium für Inneres (BMI) von der „Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher AUF Polizei FEG“ (im Folgenden AUF), dem ZA mitgeteilt, dass aus Sicht der Fraktion AUF die Planstelle dem Antragsteller zu verleihen wäre und dies auch begründet. Bereits am ... habe in der Landespolizeidirektion Y eine Beratung iSd § 10 Abs. 4 PVG die gegenständliche Planstelle betreffend stattgefunden, an der der Landespolizeidirektor YC, Z [Anm.: In der Senatssitzung am ... korrigiert, Z war bei der Besprechung nicht anwesend] und J [Anm.: Vorsitzender des Fachausschusses (FA)] teilgenommen haben. Der LP-Direktor YC habe den Antragsteller für die Besetzung der Planstelle vorgeschlagen, dies auch begründet und darauf hingewiesen, dass die Gleichbehandlungsbeauftragte ... diesem Vorschlag zugestimmt habe (mit Schreiben vom ...). Es sei zu keiner Einigung gekommen. J sei der Fraktion Christlicher Gewerkschaft (FCG), somit der ÖVP, zuzuordnen. Der Antragsteller führte aus, er habe sich aufgrund einer Interessent:innensuche im ... um die Sachbereichsleitung und 1. Stellvertretung des Kommandanten (Kdt.) der PI römisch zehn beworben. Mit Schreiben vom ... habe ..., Mitglied des Zentralausschusses des öffentlichen Sicherheitswesens (im Folgenden ZA) beim Bundesministerium für Inneres (BMI) von der „Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher AUF Polizei FEG“ (im Folgenden AUF), dem ZA mitgeteilt, dass aus Sicht der Fraktion AUF die Planstelle dem Antragsteller zu verleihen wäre und dies auch begründet. Bereits am ... habe in der Landespolizeidirektion Y eine Beratung iSd Paragraph 10, Absatz 4, PVG die gegenständliche Planstelle betreffend stattgefunden, an der der Landespolizeidirektor YC, Z [Anm.: In der Senatssitzung am ... korrigiert, Z war bei der Besprechung nicht anwesend] und J [Anm.: Vorsitzender des Fachausschusses (FA)] teilgenommen haben. Der LP-Direktor YC habe den Antragsteller für die Besetzung der Planstelle vorgeschlagen, dies auch begründet und darauf hingewiesen, dass die Gleichbehandlungsbeauftragte ... diesem Vorschlag zugestimmt habe (mit Schreiben vom ...). Es sei zu keiner Einigung gekommen. J sei der Fraktion Christlicher Gewerkschaft (FCG), somit der ÖVP, zuzuordnen.

Mit Schreiben vom ... (irrtümlich datiert mit ...) sei der Antragsteller davon verständigt worden, dass die Planstelle „einem:einer anderen Bewerber:in verliehen wurde“. Die Planstelle sei B verliehen worden.

Durch diese Entscheidung der Dienstbehörde sei der Antragsteller aufgrund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden, denn B sei weder besser noch gleich geeignet wie der Antragsteller – dies sei durch den Vorschlag des LP-Direktors zu Gunsten des Antragstellers belegt -, und sie sei an Lebens- und Dienstjahren jünger als der Antragsteller. Mit „an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit“ sei B der FCG zuzurechnen, während allgemein bekannt sei, dass der Antragsteller der FPÖ zuzurechnen sei. Diese Umstände, und nicht die Eignung, seien bei der Planstellenbesetzung ausschlaggebend gewesen.

Dem Antrag waren die Interessent:innensuche; die Bewerbung des Antragstellers; die Niederschrift über die Beratung über die Planstellenbesetzung gem. § 10 Abs. 4 PVG am ...; der Besetzungsvorschlag der AUF vom ... und das „Absageschreiben“ der LPD an A angeschlossen. Das Laufbahndatenblatt des Antragstellers wurde per mail vom ... nachgereicht. Dem Antrag waren die Interessent:innensuche; die Bewerbung des Antragstellers; die Niederschrift über die Beratung über die Planstellenbesetzung gem. Paragraph 10, Absatz 4, PVG am ...; der Besetzungsvorschlag der AUF vom ... und das „Absageschreiben“ der LPD an A angeschlossen. Das Laufbahndatenblatt des Antragstellers wurde per mail vom ... nachgereicht.

In seiner Bewerbung führte A im Wesentlichen aus, dass er seit ... als Sachbearbeiter E2a/2 in der PI K für sämtliche verkehrsrechtlichen Angelegenheiten und die Verwaltung der technischen Einsatzbehelfe sowie der Einsatzfahrzeuge zuständig sei. Darüber hinaus unterstütze er das PI-Kommando bei der Dienstführung. Als Sachbearbeiter in E2a/2 sei er zuvor ab ... in einer PI im Bereich der LPD L für den gesamten Ablauf der Dienstgruppe ... verantwortlich gewesen. Darüber hinaus sei er auch mit der Kommandotätigkeit der Betreuung von Verwaltungsakten (Vorführung zum

Strafantritt) betraut worden, wobei er die Aufgabe gehabt habe, die Administration dieser Verwaltungsakten für alle „Mitarbeiter“ der PI durchzuführen. Im Referat ... (von ... bis ...) sei er auf Zuteilungsbasis auf einem Arbeitsplatz mit der Bewertung E2a/7 mit dem Verfassen von Dienstanweisungen sowie dem Erstellen von Arbeitsbefehlen / Gefährdungseinschätzungen und Lagetätigkeiten für Großveranstaltungen betraut gewesen. In allen Verwendungen habe er zur vollen Zufriedenheit aller Vorgesetzten und Mitarbeiter gearbeitet. Er sei bei unzähligen Großeinsätzen Gruppenkommandant der Einsatzeinheit ... gewesen. Von ... bis ... sei er an der ... Grenze als stv. Kommandant zur Bewältigung der Migrationsströme ... eingesetzt gewesen.

Im Laufbahndatenblatt gab der Antragsteller an, er sei ... geboren worden, im ... in den Exekutivdienst eingetreten und ... in die Verwendungsgruppe (VwGr.) E2a ernannt worden. Als eingeteilter Beamter habe er von ... bis ... Dienst in einer PI der LPD L versehen, mit ... sei er dem BMI, Referat „...“ dienstzugeteilt worden. Seit ... verrichte er als dienstführender Beamter Dienst in der PI K. Er habe die Zusatzausbildungen „Grundausbildung Einsatzeinheit“ und die „KVO Ausbildung“ [KVO: Kommandant vor Ort] absolviert. Er habe an Großeinsätzen im Rahmen des GSOD, z. B. ..., teilgenommen.

In der Niederschrift gemäß § 10 Abs. 4 P-VG wurde im Wesentlichen festgehalten, dass die Personalvertretung (der FA) nicht mit der (von der LPD vorgeschlagenen) Einteilung von A auf die Planstelle einverstanden sei, aus Sicht des FA sei Bewerberin B besser geeignet gewesen, dies ergäbe sich aus den Beschreibungen der Vorgesetzten; von den Laufbahndaten her liege die B nur knapp hinter A. In der Niederschrift gemäß Paragraph 10, Absatz 4, P-VG wurde im Wesentlichen festgehalten, dass die Personalvertretung (der FA) nicht mit der (von der LPD vorgeschlagenen) Einteilung von A auf die Planstelle einverstanden sei, aus Sicht des FA sei Bewerberin B besser geeignet gewesen, dies ergäbe sich aus den Beschreibungen der Vorgesetzten; von den Laufbahndaten her liege die B nur knapp hinter A.

Der LP-Direktor hielt zunächst fest, dass sich für die gegenständliche Planstelle auch ein weiterer Bediensteter beworben habe, und alle drei Bediensteten hätten sich auch für die zeitgleich bei der PI M ausgeschriebene Planstelle des:der stv. PI-Kdt. und die Sachbereichsleitung beworben. Der Bewerber C sei für beide Planstellen als der Bestgeeignete erachtet worden, er habe die Planstelle in der PI M bekommen. Bei eingehender Sichtung der Bewerbungsunterlagen in der Personalabteilung bzw. in der Geschäftsführung der LPD Y sei festgestellt worden, dass die Bewerbung von B äußerst mangelhaft sei. Entgegen dem Einteilungsvorschlag des BP-Kdt. D, sei A vorzuziehen, dies deshalb, weil A gegenüber B „laufbahnmäßige Vorteile“ habe, er sei im Jahr ... in den Exekutivdienst eingetreten, B erst ... Jahre später im Jahr ... A habe im Jahr ... den Grundausbildungslehrgang für dienstführende Beamte absolviert, die Mitbewerberin erst ... Jahre später im Jahr ... Somit weise A die größere Diensterfahrung als Exekutivbeamter im Allgemeinen und auch als dienstführender Beamter im Besonderen auf. Darüber hinaus habe B eine Bewerbung vorgelegt, die nicht den Vorgaben des LPD-Befehles in der Planstellenausschreibung entspreche. Die Bewerberin habe im Gesuch keine Gründe angeführt, die sie für die Ausübung dieser Funktion als geeignet erscheinen lassen. Auch wenn das Bewerbungsgesuch der Beamtin formell als Bewerbung zu werten sei, so müsse doch darauf hingewiesen werden, dass ihre Bewerbung, welche lediglich die Sätze „Ich, B, Beamtin der PI N, suche hiermit um die ausgeschriebene Stelle an. Um eine positive Erledigung meines Ansuchens wird gebeten.“ zum Inhalt gehabt habe, im Hinblick auf die doch sehr verantwortungsvolle Funktion als Stellvertreterin eines PI-Kdt. als sehr dürftig angesehen werden müsse. Die Bewerbung lasse eine gewisse Ernsthaftigkeit vermissen und habe nicht gerade einen nachhaltigen positiven Eindruck hinterlassen. Der Dienstbehörde sei aufgrund fehlender Begründung nicht ersichtlich gewesen, warum die Bewerberin die Position anstrebe und aus welchen Gründen sie sich als geeignet für diese Position erachte. A hingegen habe sich entsprechend des LPD-Befehles und der Vorgaben bemüht, ausreichend darzulegen, warum er die ausgeschriebene Planstelle anstrebe. Die Beamtin sei daher dem Mitbewerber nachgereicht worden. Von der stv. Gleichbehandlungsbeauftragten E sei der beabsichtigten Planstellenbesetzung mit A zugestimmt worden. Es sei zu keiner Einigung zwischen dem LP-Direktor und dem Vorsitzenden des FA gekommen.

Die AUF begründete ihren Einwand gegen die Bestellung von B mit den „laufbahnmäßigen Vorteilen“ von A gegenüber B. Festgehalten wurde, dass der Bewerber ein vorbildliches Verhalten an den Tag lege, seine Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit erledige und auch von der Belegschaft sehr geschätzt werde. Die Bewerberin betreffend wurde moniert, dass sie sich lediglich mit einem 3-Zeiler beworben habe.

Auf Ersuchen der B-GBK vom ... übermittelte das BMI mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag. Darin wurde ausgeführt, dass die LPD Y beabsichtigt habe, A mit der Planstelle zu betrauen, der Fachausschuss (FA) aber für die Besetzung mit B eingetreten sei. Da keine Einigung erzielt worden sei, habe der FA die Vorlage des Aktes an das BMI

gem. § 10 Abs. 5 PVG beantragt, woraus sich die Zuständigkeit des BMI für die Personalmaßnahme ergeben habe. Auf Ersuchen der B-GBK vom ... übermittelte das BMI mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag. Darin wurde ausgeführt, dass die LPD Y beabsichtigt habe, A mit der Planstelle zu betrauen, der Fachausschuss (FA) aber für die Besetzung mit B eingetreten sei. Da keine Einigung erzielt worden sei, habe der FA die Vorlage des Aktes an das BMI gem. Paragraph 10, Absatz 5, PVG beantragt, woraus sich die Zuständigkeit des BMI für die Personalmaßnahme ergeben habe.

Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI habe mit Schreiben vom ... mitgeteilt, dass keine Einwände gegen die Besetzung der Planstelle mit B bestünden. Der ZA habe sich dem Besetzungsvorschlag ebenfalls angeschlossen. Die LPD Y sei daher angewiesen worden, B auf die Stelle einzuteilen.

Die Entscheidung sei damit begründet, dass der Vergleich der Laufbahndaten ergeben habe, dass B zwar die Dienstjahre betreffend „knapp“ hinter A zu reihen sei, aber insbesondere aufgrund der Beschreibungen des PI-Kdt. und des BP-Kdt. (Bezirkspolizeikommandant) [Anm.: Zu diesen siehe Seite 5 und 6.] davon auszugehen gewesen sei, dass B die mit der Planstelle verbundenen Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit erfüllen werde. B verrichte ihren Dienst auf der PI N schon seit ..., im Vergleich dazu sei A (als Bediensteter der PI K) mit den Arbeitsabläufen und den Beamten in diesem Bereich nicht so vertraut. „In Gesamtschau der Beschreibungen durch die direkten Vorgesetzten“ sei daher B vor A gereiht worden, „dies nicht zuletzt vor dem Hintergrund des Frauenförderungsplanes des BMI besonders im Hinblick auf die Frauenförderung in Führungspositionen“.

Zum Vorbringen des Antragstellers, es sei „mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit“ davon auszugehen sei, dass B Mitglied der FCG sei, teilte das BMI mit, dass nicht bekannt sei, ob dies zutreffe. Es sei auch nicht „allgemein bekannt“ gewesen, dass A der FPÖ zuzurechnen sei. Die parteipolitischen Zuordnungen wären auch nicht entscheidungsrelevant gewesen. Auch das Geschlecht und das Alter seien – wie sich aus den vorangegangenen Ausführungen ergebe – nicht ausschlaggebend gewesen. Die Besetzung der Planstelle mit B sei gemäß dem BDG erfolgt, weshalb keine Diskriminierung von A nach dem B-GIBG aufgrund der Weltanschauung, des Geschlechtes bzw. des Alters vorliege.

Der Stellungnahme des BMI waren die Bewerbungen des Antragstellers und von B mit den Beurteilungen des jeweiligen PI-Kdt. und des Kdt. des BPK XY sowie die Arbeitsplatzbeschreibung angeschlossen.

Lt. der Arbeitsplatzbeschreibung sind mit der ausgeschriebenen Planstelle im Wesentlichen folgende Aufgaben verbunden:

Unterstützung des:r Kommandant:in bei der Leitung der PI und Übernahme der Agenden im Falle der Abwesenheit; Administrative und einsatzmäßige Planung und Koordinierung des Exekutivdienstes; Kontrolle und Optimierung der Dienstabläufe im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht; Schulungsaufgaben; Inventarführung, Kanzleiführung, Wirtschaft, Statistik; Mitarbeiter:innenführung; Verrichtung des exekutiven Außendienstes; Führung von Sachbereichen.

Die fachspezifischen Anforderungen sind:

Umfassende Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der Organisationseinheiten; Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit; Kenntnis der entsprechenden Dienstanweisungen und Vorschriften; mit dem Exekutivdienst verbundene Kenntnisse und Fähigkeiten; erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes.

Der unmittelbare Vorgesetzte des Antragstellers, der PI-Kdt. F, führte zum Bewerber aus, dieser sei fachlich kompetent und in alle Belange der Dienstführung der PI K integriert. Er erledige die Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit und besitze ausgezeichnete Fähigkeiten im Umgang mit Behörden und anderen Institutionen. Personal-, sozialkommunikative und umsetzungsorientierte Kompetenzen seien beim Bewerber „gegeben“. Er erfülle auch die fachspezifischen Anforderungen und sei für die angestrebte Planstelle „geeignet“.

Der zuständige BP-Kdt. hielt fest, dass der Bewerber seine Aufgaben „in sehr guter Art und Weise“ erfülle. Er sei engagiert, zuverlässig und zielorientiert und besitze umfangreiches Fachwissen. Er zeichne sich weiters durch Belastbarkeit, Flexibilität und sehr gute Kommunikationseigenschaften aus. Im Umgang mit Parteien und Behörden sei A höflich und korrekt. Er besitze Verantwortungsbewusstsein und Kompromissbereitschaft und erledige alle Aufgaben zuverlässig und kompetent. Auf der PI K sei A auch als Sachbearbeiter als „höchststrangig Anwesender“ gefordert und

müsse viele Arbeitsabläufe der Dienstführung selbständig erledigen. Er müsse örtliche Einsätze leiten und in Abwesenheit des PI-Kdten und dessen Stellvertreters Entscheidungen treffen, was er bisher anstandslos getan habe. Aufgrund seiner Tätigkeit auf einer PI in LPD L, seines Auslandeinsatzes und seiner Zuteilung zum BMI habe der Bewerber sehr große Erfahrung und sehr gute Kenntnisse der Abläufe der Organisationseinheit Polizei.

B gab im Laufbahndatenblatt an, sie sei ... geboren, in den Exekutivdienst im Jahr ... eingetreten und in die VwGr. E2a im ... ernannt worden. Abgesehen von einer Dienstzuteilung zur „EKO Cobra/DSE-Berittene Polizei“ habe sie immer Dienst in einer PI versehen, und mit Ausnahme einer „Winterzuteilung“ zur PI O (... bis ...) sei sie immer in der PI N tätig gewesen. An Zusatzausbildungen gab die Bewerberin an: ...

Der PI-Kdt von N führte zur Bewerberin aus, sie sei engagiert, sehr zuverlässig, zielorientiert, und sie besitze umfangreiches Fachwissen. Im Umgang mit Parteien und Behörden sei sie höflich und korrekt. Sie sei verantwortungsbewusst und kompromissbereit und erledige alle Aufgaben kompetent und zuverlässig. Darüber hinaus besitze B die Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen. Auf der PI N sei die Bewerberin in viele Arbeitsabläufe der Dienstführung eingebunden, sie sei fallweise mit der Leitung von Einsätzen und mit der Erstellung des Dienstplanes betraut. B erfülle alle Voraussetzungen für die angestrebte Planstelle.

Der BP-Kdt. hielt fest, dass die Beamtin ihre Aufgaben sehr gut erfülle. Sie sei engagiert und sehr zuverlässig, sehr zielorientiert und besitze mittlerweile umfangreiches Fachwissen. Im Umgang mit Parteien und Behörden sei sie höflich und korrekt. Sie sei verantwortungsbewusst und kompromissbereit und erledige ihre Aufgaben zuverlässig und kompetent.

Der BP-Kdt. erachte B als besser geeignet für die gegenständliche Funktion, weil sie seit ... auf der PI N Dienst verrichte und daher mit den Arbeitsabläufen, den geografischen Gegebenheiten und mit den handelnden Personen der Nachbardienststelle X besser vertraut sei als A, der erst seit ... auf der PI K tätig sei und mit den Arbeitsabläufen und den Beamten in diesem Bereich nicht so vertraut sei. Auch die Dienstzuteilung zur berittenen Polizei habe „sehr zur allgemeinen Erfahrung und Bewusstseinsbildung“ von B als E2a-Beamtin beigetragen. Der BP-Kdt. erachte B als besser geeignet für die gegenständliche Funktion, weil sie seit ... auf der PI N Dienst verrichte und daher mit den Arbeitsabläufen, den geografischen Gegebenheiten und mit den handelnden Personen der Nachbardienststelle römisch zehn besser vertraut sei als A, der erst seit ... auf der PI K tätig sei und mit den Arbeitsabläufen und den Beamten in diesem Bereich nicht so vertraut sei. Auch die Dienstzuteilung zur berittenen Polizei habe „sehr zur allgemeinen Erfahrung und Bewusstseinsbildung“ von B als E2a-Beamtin beigetragen.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen A, sein rechtsfreundlicher Vertreter ..., die Dienstgebervertreterin G und der Dienstgebervertreter H sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (in der Folge GBB) I teil. An der Sitzung des Senates römisch eins der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen A, sein rechtsfreundlicher Vertreter ..., die Dienstgebervertreterin G und der Dienstgebervertreter H sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (in der Folge GBB) römisch eins teil.

Vor Beginn der Befragung wurde der Antrag hinsichtlich des Diskriminierungsgrundes Alters zurückgezogen. Darüber hinaus teilte As rechtsfreundlicher Vertreter mit, dass der Antragsteller seit ... stellvertretender PI-Kdt. in K sei.

Zu den nun geltend gemachten Diskriminierungsgründen Geschlecht und Weltanschauung erklärte der Antragsteller, er meine, in erster Linie aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, es sei ganz klar, dass er aufgrund seiner Zugehörigkeit zur freiheitlichen Polizeigewerkschaft AUF diskriminiert worden sei. Gegenwärtig fänden die Personalvertretungswahlen statt, er sei Spitzenkandidat der AUF ... Der Bezirk XY weise eine massive Nähe zur ÖVP auf, alle Kommandanten ... stünden in einem Naheverhältnis zur ÖVP, und manche PI-Kdt. seien Gemeinderäte im Ort ihrer PI. Er sei jahrelang in LPD L tätig gewesen, und nach einem Auslandseinsatz an der ... Grenze habe er im BMI im heutigen „...“ Dienst versehen. Da sein Lebensmittelpunkt in Y liege, habe er dort Dienst machen wollen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, seit wann sein Lebensmittelpunkt in Y liege, antwortete der Antragsteller, schon immer, er sei nur aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit zwischen L und ... in Y gewesen, wobei er zwei Tage in der Woche in Y verbracht habe. Er sei im Bezirk XY sehr gut vernetzt, habe seine Freizeit immer dort verbracht, sei Mitglied in diversen Vereinen, er habe den Kontakt dorthin nie aufgegeben. Als er als junger, engagierter Polizist ... zurück in die Heimat gekommen sei, habe seine FPÖ-Nähe einen Widerstand erzeugt, den er nicht für möglich gehalten habe.

Er sei bereits ... der AUF beigetreten, weil er meine, dass die AUF die beste Polizeigewerkschaft sei.

Auf die Frage, ob dieser Umstand, der Privatsache sei, dem Dienstgeber bekannt gewesen sei, antwortete der Antragsteller, natürlich. Er sei immer, auch im Bezirk XY, als wahlwerbender Kandidat auf der Liste gestanden, die Listen mit den Kandidat:innen seien österreichweit einsehbar. Von namhaften Vertretern, teilweise Postenkommandanten, sei ihm unter vier Augen nahegelegt worden, aus der AUF aus- und der FCG beizutreten, wenn er Karriere als PI-Kdt. machen wolle.

Auf die Frage, wer das zu ihm gesagt habe, antwortet der Antragsteller, dass er keine Namen nennen wolle, es habe sich um „namhafte Polizisten“ ... gehandelt.

Auf Nachfrage, ob es Kollegen oder Dienstgebervertreter gewesen seien, antwortete der Antragsteller, Kollegen. Er habe den Beitritt zur FCG dankend abgelehnt, denn er stehe zu seiner Weltanschauung.

Er habe nichts gegen B, aber zwischen ihr und ihm gebe es „elementare Unterschiede“ in der beruflichen Qualifikation. Er sei früher der Polizei beigetreten, habe den Dienstführenden-Kurs früher absolviert und sei zu einem Zeitpunkt stv. Kommandant einer Auslandseinheit gewesen als B noch nicht einmal dienstführende Beamtin gewesen sei. Er verfüge über ein sehr breites Spektrum an polizeilichem Wissen und habe fast ... Jahre lang eine umfangreiche Tätigkeit im BMI als zugeteilter Dienstführender auf einer E2a/7-Planstelle ausgeübt und sei bei Großeinsätzen ... als Kommandant tätig gewesen. Solche Tätigkeiten könne B nicht vorweisen. Bei dieser Stellenbesetzung sei ein Exempel statuiert worden, nämlich, dass Personen mit einem Naheverhältnis zur AUF ... „nichts werden“. Bis zur Entscheidung über die Stellenbesetzung sei mehr als ein Jahr vergangen.

Auf die Anmerkung der Vorsitzenden, es sei bemerkenswert, dass der BP-Kdt. B vorgeschlagen habe und die LPD Y ihn, replizierte A, der BP-Kdt. habe sich kurz vor der Pension „keine Fehler leisten wollen“ und nur deshalb B vorgereicht. Er (der Antragsteller) zweifle an der Ernsthaftigkeit von Bs Bewerbung und an ihrer Qualifikation, nachdem sie sich mit nur einem Satz beworben habe. Er habe um ein persönliches Gespräch mit dem BP-Kdten gebeten, dieses sei jedoch abgelehnt worden. Dem LP-Direktor habe er seinen Dank aussprechen wollen, denn dieser stehe der ÖVP nahe und habe sich dennoch für ihn ausgesprochen. Es sei offensichtlich, dass er besser geeignet sei als B, da gehe es nicht um Nuancen, sondern um massive Unterschiede.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass die B-GBK nicht die Richtigkeit einer Personalentscheidung zu prüfen habe, sondern lediglich die Motivation für die Entscheidung.

Auf nochmalige Nachfrage nach dem letztlich geltend gemachten Diskriminierungsgrund oder den Diskriminierungsgründen (da der Antragsteller auf die Weltanschauung fokussiert) antwortete A, dass er keinen „gravierenden Anhaltspunkt“ für den Diskriminierungsgrund Geschlecht habe und es ihm in erster Linie um die Benachteiligung aufgrund seiner Zugehörigkeit zur AUF gehe. Wäre er kein AUF-Mitglied, wäre er an die erste Stelle gereiht worden.

As rechtsfreundlicher Vertreter bemerkte, dass der Antragsteller nicht nur als freiheitlicher Gewerkschafter diskriminiert worden sei, sondern auch, weil eine weniger qualifizierte Frau bestellt worden sei.

Auf die Anmerkung der Vorsitzenden, dass A vor wenigen Monaten stv. PI-Kdt. in K geworden sei, sagte der Antragsteller, das liege daran, dass K an der ... liege und die Stelle nicht besonders attraktiv sei, es habe nicht viele Bewerbungen für diese Funktion gegeben, und da es keine ernstzunehmenden Bewerbungen gegeben habe, habe man ihm den Vorzug geben müssen.

Auf die Frage nach der Größe der Plen, antwortete der Antragsteller, X habe ... systemisierte Planstellen, K ... Anm: um 4 mehr als X). Er sei ein ehrgeiziger Mensch und wolle weiterkommen, er müsse alle Stellen annehmen und werde sich auch weiterhin bewerben. X hätte wesentliche Vorteile für ihn gehabt. B habe jetzt für ihre gesamte weitere Laufbahn Vorteile, sie sei nun um ein halbes Jahr länger stv. PI-Kdt. als er. Auf die Frage nach der Größe der Plen, antwortete der Antragsteller, römisch zehn habe ... systemisierte Planstellen, K ... Anmerkung, um 4 mehr als römisch zehn). Er sei ein ehrgeiziger Mensch und wolle weiterkommen, er müsse alle Stellen annehmen und werde sich auch weiterhin bewerben. römisch zehn hätte wesentliche Vorteile für ihn gehabt. B habe jetzt für ihre gesamte weitere Laufbahn Vorteile, sie sei nun um ein halbes Jahr länger stv. PI-Kdt. als er.

Auf Nachfrage von As rechtsfreundlichem Vertreter erklärte der Antragsteller, dass der FA aus ... Mitgliedern der FCG, ... Mitgliedern der AUF und ... Mitgliedern der FSG bestehe. Die Mitglieder der AUF und der FSG hätten für ihn gestimmt, aber aufgrund des Dirimierungsrechts des Vorsitzenden sei die Entscheidung gegen ihn ausgefallen. Beim

ZA sei es genauso gewesen.

Auf die Frage der Vorsitzenden nach der Nähe von B zur ÖVP antwortete der Antragsteller, dass sie vor einigen Jahren Mitglied der AUF ... gewesen sei. Er gehe davon aus, dass auch ihr der Rat gegeben worden sei, auszutreten.

Auf die Frage, ob B für eine andere Partei politisch aktiv geworden sei, antwortete der Antragsteller, dass sie auf keiner Liste stehe. Er glaube, man sei in diesem Fall präventiv tätig geworden, um zu zeigen, dass ein Mitglied der AUF ... „nichts wird“. Die Personalvertretungswahlen stünden an, und es sei ihm nicht gelungen, junge Personen auf seine Liste zu holen, da sich niemand getraue. Neben ihm würden ... Kollegen kandidieren, die kurz vor der Pension stehen. Junge Kollegen hätten ihm im Vier-Augen-Gespräch mitgeteilt, dass sie zwar auf seiner Seite stünden und ihn wählen würden, sich aber in der Öffentlichkeit nicht deklarieren wollen.

Die Dienstgebervorteilerin ersuchte zunächst um Übermittlung des Protokolls zur heutigen Sitzung. Betreffend die zurückgezogene Altersdiskriminierung merkte sie an, dass B nicht jünger als der Antragsteller sei und auch bei den Dienstjahren nur ein minimaler Unterschied bestehe. In weiterer Folge verwies die Dienstgebervorteilerin auf die Stellungnahme des BMI und sagte, dass dem BMI weder die politische Einstellung von B noch jene des Antragstellers bekannt sei. Bei Personalentscheidungen werde auf keine „Listen“ geschaut. Der BP-Kdt. und der FA hätten B an die erste Stelle gereiht, und das BMI sowie der ZA hätten sich dieser Entscheidung angeschlossen. Das Argument, dass Personen mit einem Naheverhältnis zur AUF nie „was werden“, sei nicht nachvollziehbar, denn letztlich sei der Antragsteller stv. PI-Kdt. in K geworden. Dass sich das Besetzungsverfahren so lange hingezogen habe, sei den internen Abläufen geschuldet, denn wenn keine Einigung zwischen der LPD und dem FA erzielt werde, würden das BMI und der ZA befasst.

Der Dienstgebervorteiler führte aus, dass er weder den Antragsteller noch B kenne. Der FA habe geäußert, dass die mangelhafte Bewerbung von B erst ein halbes Jahr später „ein Problem“ gewesen sei, nämlich nachdem sie vom BP-Kdt. aufgrund ihrer vorherigen Tätigkeit auf der PI N als besser geeignet beurteilt worden sei. Offensichtlich habe der FA den Frauenförderungsplan des BMI im Kopf gehabt. Fakt sei, dass der Antragsteller an Dienstjahren einiges vorzuweisen habe.

Die Dienstgebervorteilerin ergänzte, dass B 2,5 Jahre später als der Antragsteller in den Exekutivdienst eingetreten sei, was aber bei über 10 Dienstjahren nicht mehr ins Gewicht falle.

Der Antragsteller führte aus, dass sich der LP-Direktor die Mühe gemacht habe, die Faktenlage zu prüfen und trotz Nähe zur ÖVP zu dem Schluss gekommen, dass A an die erste Stelle zu reihen sei.

Die GBB führte aus, dass sie in das Verfahren nicht involviert gewesen sei, da sie erst seit ... Gleichbehandlungsbeauftragte sei. Aufgrund der Aktenlage vertrete sie die Meinung der Gleichbehandlungsbeauftragten des BMI. Sowohl B als auch der Antragsteller seien vom BP-Kdt. sehr gut beschrieben worden, der BP-Kdt. werde seine Gründe gehabt haben, A an die zweite Stelle zu reihen, vielleicht den Frauenförderungsplan, denn bei nur geringen Qualifikationsunterschieden [Anm.: Offenbar gemeint bei nur geringem Qualifikationsvorsprung des Bewerbers] sei die Frau zu bevorzugen. Die Bewerbung von B sei tatsächlich sehr kurz ausgefallen, dies sei aber erst im Nachhinein, bei der „Umreihung“, thematisiert worden. Aufgrund der Unterlagen sei aus ihrer Sicht (jene der GBB) die Stelle mit B zu besetzten gewesen. Zu bemerken sei, dass eigentlich ein anderer Bewerber erstgereiht gewesen sei, dieser habe dann aber die Planstelle in M erhalten. Die Bediensteten der Personalabteilung hätten die „Durchlauferstellungnahmen“ gelesen, zur Kenntnis genommen, und mit der kurzen Bewerbung von B kein Problem gehabt, ihre Bewerbung sei erst ein Problem geworden, nachdem der Erstgereimte weggefallen sei.

Der Antragsteller entgegnete, das Problem sei aufgetaucht, nachdem dem LP-Direktor die Unterlagen vorgelegt worden seien. Auch im Gespräch mit dem Vorsitzenden des FA sei der LP-Direktor bei seiner Reihung geblieben. Das Argument, dass B im Bezirk XY besser verwurzelt sei als er, sei „kompletter Blödsinn“. Er sei ... zurückgekehrt und sei dem Bezirk „nie abhandengekommen“. B könne nur auf polizeiliches Wissen im Bezirk XY zurückgreifen, während er Wissen ganz Österreich betreffend habe.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung der Gleichbehandlungsgebote nach §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes bzw. der Weltanschauung beim beruflichen

Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Eine Verletzung der Gleichbehandlungsgebote nach Paragraphen 4, Ziffer 5 und 13 Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes bzw. der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG haben Antragsteller:innen die behauptete Diskriminierung glaubhaft zu machen, die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen. Gemäß Paragraph 25, Absatz 2, B-GIBG haben Antragsteller:innen die behauptete Diskriminierung glaubhaft zu machen, die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 Prozent beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen. Gemäß Paragraph 11 c, B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 Prozent beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Der Antragsteller begründete seinen Antrag damit, dass der LP-Direktor und die AUF ihn für die Planstelle vorgeschlagen haben, wogegen auch die ... zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte keinen Einwand erhoben habe. B sei weder besser noch gleich geeignet wie der Antragsteller, sie sei an Lebens- und Dienstjahren jünger. Mit „an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit“ sei B der FCG zuzurechnen, während allgemein bekannt sei, dass der Antragsteller der FPÖ zuzurechnen sei. Diese Umstände, und nicht die Eignung, seien bei der Planstellenbesetzung ausschlaggebend gewesen.

Das BMI begründete die Entscheidung zu Gunsten der Bewerberin mit der positiven Beurteilung ihres unmittelbaren Vorgesetzten, des PI-Kdt von N, und mit dem Argument des BP-Kdt. XY, nämlich dass B ihren Dienst auf der PI N schon seit ... verrichte und daher mit den Arbeitsabläufen und den Beamten in diesem Bereich vertrauter sei als A, der erst seit ... Dienst in M (...) verrichte. Die Entscheidung sei nicht zuletzt vor dem Hintergrund des Frauenförderungsplanes des BMI und besonders im Hinblick auf die gebotene Frauenförderung in Führungspositionen getroffen worden.

Ein Vergleich der Laufbahndaten zeigt, dass A um ... Jahre länger Exekutivbediensteter ist (Dienstantritt ..., bei B ...); der Unterschied in der Zeit in der VwGr. E2a beträgt 2 Jahre (Ernennung von A in E2a im ..., bei B im ...). Zum Zeitpunkt der Bewerbung standen somit beide seit mehr als 10 Jahren im Exekutivdienst und waren 6 bzw. 4 Jahre dienstführende Beamter bzw. dienstführende Beamtin.

Der Senat kann im Allgemeinen nicht nachvollziehen, dass in Anbetracht einer Gesamtdienstzeit von rund ... Jahren das dienstzeitliche „Plus“ von rund ... Jahren gegenüber einem Mitbewerber oder einer Mitbewerberin automatisch ein „Plus“ in der Qualifikation ergeben sollte. Im konkreten Fall begründete die LPD XY ihre Feststellung der „größere(n)

Diensterfahrung“ von A „als Exekutivbeamter im Allgemeinen und auch als dienstführender Beamter im Besonderen“ auch nicht inhaltlich, sondern konstatierte schlicht „laufbahnmäßige Vorteile“. Die AUF ging in ihrem Besetzungsvorschlag ebenso wenig auf Inhalte der Dienstausbildung ein, und auch der Antragsteller argumentierte im Antrag lediglich mit seiner vergleichsweise längeren Exekutivdienstzeit bzw. Verwendung in der VwGr. E2a.

Zusätzlich zu den Laufbahndaten zog die LPD XY für die Eignungsbeurteilung die „äußerst mangelhafte Bewerbung“ von B heran. Dazu ist zu bemerken, dass dieser Mangel erst im Verfahren zur Besetzung der Planstelle in der PI X, und nicht bereits im Verfahren zur Besetzung der Planstelle in der PI Z thematisiert wurde, worauf die Gleichbehandlungsbeauftragte in der Senatssitzung aufmerksam machte. Die „eingehende Sichtung“ der Bewerbungsunterlagen, nach der die Dienstbehörde feststellen konnte, dass B keine Gründe angeführt hatte, die sie für die Ausübung der Funktion geeignet erscheinen lassen, fand offenbar erst im Verfahren zur Besetzung der Planstelle in der PI X statt. Die Feststellung der LPD bzw. des LP-Direktors, nämlich dass Bs Bewerbung im Hinblick auf die „doch sehr“ verantwortungsvolle Funktion als Stellvertreterin eines PI-Kdt. „sehr dürftig“ sei und nicht gerade einen positiven Eindruck hinterlasse, ist für den Senat nachvollziehbar. Die Aussage, dass für die Dienstbehörde aufgrund der fehlenden Begründung für die Bewerbung nicht ersichtlich gewesen sei, warum B die Position anstrebe und aus welchen Gründen sie sich dafür als geeignet erachte, erscheint allerdings überzogen, denn in der Regel begründen Bedienstete ihre Bewerbungen lediglich mit dem Wunsch nach beruflicher Veränderung (oftmals auch nur mit dem Wechsel des Dienstortes aus privaten Gründen) oder – wie der Antragsteller – mit dem Wunsch nach „beruflicher Weiterentwicklung“; der Wunsch, in der Zukunft weitere Karriereschritte machen zu können (und damit auch besoldungsmäßig „aufzusteigen“,) muss wohl nicht eigens formuliert werden. Zur (mangelhaften) Eignungsbegründung gegenüber der Dienstbehörde ist darauf hinzuweisen, dass in Bewerbungen in der Regel die Laufbahndaten in Prosa wiedergegeben werden und das Vorhandensein der diversen geforderten Kenntnisse und Erfahrungen mit den bisher wahrgenommenen Aufgaben begründet wird. As Bewerbung enthält zusätzlich zum Laufbahndatenblatt die Information, dass er in der PI K für die verkehrsrechtlichen Angelegenheiten und die Verwaltung der technischen Einsatzbehelfe sowie der Einsatzfahrzeuge zuständig sei und darüber hinaus das PI-Kommando bei der Dienstführung unterstütze. Die LPD XY führte nicht aus, ob und gegebenenfalls inwiefern speziell die Wahrnehmung dieser Aufgaben für die ausgeschriebene Funktion wesentlicher ist als der Aufgabenbereich von B. Die „Unterstützung“ des PI-Kommandos bei der Dienstführung durch dienstführende Beamte und Beamtinnen ist wohl nur dann als besondere oder zusätzliche Qualifikation zu werten, wenn Vorgesetzte eine überdurchschnittliche Unterstützung bestätigen. Der PI-Kdt. von K attestierte A, in alle Belange der Dienstführung der PI „integriert“ zu sein, der BP-Kdt. hielt fest, A müsse viele Arbeitsabläufe der Dienstführung selbständig erledigen und bei Abwesenheit des PI-Kdten und dessen Stellvertreter Entscheidungen treffen. Es wurde aber auch B bestätigt, in viele Arbeitsabläufe der Dienstführung „eingebunden“ zu sein, sie sei fallweise mit der Leitung von Einsätzen und mit der Erstellung des Dienstplanes betraut (Details siehe Seite 6 und 7). Zusätzlich zu den Laufbahndaten zog die LPD XY für die Eignungsbeurteilung die „äußerst mangelhafte Bewerbung“ von B heran. Dazu ist zu bemerken, dass dieser Mangel erst im Verfahren zur Besetzung der Planstelle in der PI römisch zehn, und nicht bereits im Verfahren zur Besetzung der Planstelle in der PI Z thematisiert wurde, worauf die Gleichbehandlungsbeauftragte in der Senatssitzung aufmerksam machte. Die „eingehende Sichtung“ der Bewerbungsunterlagen, nach der die Dienstbehörde feststellen konnte, dass B keine Gründe angeführt hatte, die sie für die Ausübung der Funktion geeignet erscheinen lassen, fand offenbar erst im Verfahren zur Besetzung der Planstelle in der PI römisch zehn statt. Die Feststellung der LPD bzw. des LP-Direktors, nämlich dass Bs Bewerbung im Hinblick auf die „doch sehr“ verantwortungsvolle Funktion als Stellvertreterin eines PI-Kdt. „sehr dürftig“ sei und nicht gerade einen positiven Eindruck hinterlasse, ist für den Senat nachvollziehbar. Die Aussage, dass für die Dienstbehörde aufgrund der fehlenden Begründung für die Bewerbung nicht ersichtlich gewesen sei, warum B die Position anstrebe und aus welchen Gründen sie sich dafür als geeignet erachte, erscheint allerdings überzogen, denn in der Regel begründen Bedienstete ihre Bewerbungen lediglich mit dem Wunsch nach beruflicher Veränderung (oftmals auch nur mit dem Wechsel des Dienstortes aus privaten Gründen) oder – wie der Antragsteller – mit dem Wunsch nach „beruflicher Weiterentwicklung“; der Wunsch, in der Zukunft weitere Karriereschritte machen zu können (und damit auch besoldungsmäßig „aufzusteigen“,) muss wohl nicht eigens formuliert werden. Zur (mangelhaften) Eignungsbegründung gegenüber der Dienstbehörde ist darauf hinzuweisen, dass in Bewerbungen in der Regel die Laufbahndaten in Prosa wiedergegeben werden und das Vorhandensein der diversen geforderten Kenntnisse und Erfahrungen mit den bisher wahrgenommenen Aufgaben begründet wird. As Bewerbung enthält zusätzlich zum Laufbahndatenblatt die Information, dass er in der PI K für die verkehrsrechtlichen Angelegenheiten und die

Verwaltung der technischen Einsatzbehelfe sowie der Einsatzfahrzeuge zuständig sei und darüber hinaus das PI-Kommando bei der Dienstführung unterstütze. Die LPD XY führte nicht aus, ob und gegebenenfalls inwiefern speziell die Wahrnehmung dieser Aufgaben für die ausgeschriebene Funktion wesentlicher ist als der Aufgabenbereich von B. Die „Unterstützung“ des PI-Kommandos bei der Dienstführung durch dienstführende Beamte und Beamtinnen ist wohl nur dann als besondere oder zusätzliche Qualifikation zu werten, wenn Vorgesetzte eine überdurchschnittliche Unterstützung bestätigen. Der PI-Kdt. von K attestierte A, in alle Belange der Dienstführung der PI „integriert“ zu sein, der BP-Kdt. hielt fest, A müsse viele Arbeitsabläufe der Dienstführung selbständig erledigen und bei Abwesenheit des PI-Kdten und dessen Stellvertreter Entscheidungen treffen. Es wurde aber auch B bestätigt, in viele Arbeitsabläufe der Dienstführung „eingebunden“ zu sein, sie sei fallweise mit der Leitung von Einsätzen und mit der Erstellung des Dienstplanes betraut (Details siehe Seite 6 und 7).

Auf die ...-monatige Zuteilung von A zum BMI (von ... bis ...), zu der er angab, Dienstanweisungen verfasst und Arbeitsbehelfe / Gefährdungseinschätzungen erstellt zu haben und mit Lagetätigkeiten für Großveranstaltungen betraut gewesen zu sein, ging niemand von den Vorgesetzten wertend ein, sodass auch aus dieser Tätigkeit kein Qualifikationsvorsprung von A gegenüber B im Hinblick auf die Stellvertretung eines PI-Kdt. ersichtlich ist.

Die fachspezifischen Anforderungen an die Stellvertretung eines PI-Kdt. sind lt. der Interessent:innensuche umfassende Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der Organisationseinheiten; Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit; Kenntnis der entsprechenden Dienstanweisungen und Vorschriften; mit dem Exekutivdienst verbundene Kenntnisse und Fähigkeiten; erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes. Aus den Berufslaufbahnen und den Eignungsbeurteilungen der Dienstvorgesetzten ist nicht zu schließen, dass A diese oder einige dieser Kenntnisse in höherem Maß besitzt als B, die überdies zumindest über die Arbeitsabläufe in der Organisation – weil seit ... im Bezirk tätig - besser informiert sein dürfte (so der BP Ktd. Seite 7).

Die Begründung des BMI für die Ernennung von B auf die Planstelle, nämlich dass sie aufgrund der Beschreibungen des PI-Kdt. N und des BP-Kdt. XY „nicht zuletzt vor dem Hintergrund des Frauenförderungsplanes des BMI besonders im Hinblick auf die Frauenförderung in Führungspositionen“ vorzureihen gewesen sei, ist für den Senat eher sachlich nachvollziehbar als die Vorreihung eines Bewerbers aufgrund eines laufbahnmäßigen Vorteils von bloß 2,5 Jahren (bei der jeweiligen Gesamtdienstzeit von über 10 Jahren).

Der Senat kann weiters auch keinen Anhaltspunkt für die Annahme oder den Verdacht finden, dass das BMI Frauen im Allgemeinen bei der Besetzung von Leitungsfunktionen präferieren würde. Aber selbst bei Annahme der besseren Eignung von A wäre für den Senat mangels jeglichen Indizes nicht glaubhaft, dass das Geschlecht oder das Alter des Bewerbers oder der Bewerberin ein Motiv für die Auswahlentscheidung gewesen sein sollte. Auch der Antragsteller sah selbst keine Indizien hierfür, sondern fokussierte seine Weltanschauung als Motiv der Auswahlentscheidung. Der Senat stellt daher fest, dass die Bestellung von B zur Sachbereichsleiterin und 1. Stellvertreterin des PI-Kdt. von X keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gem. § 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt. Der Senat kann weiters auch keinen Anhaltspunkt für die Annahme oder den Verdacht finden, dass das BMI Frauen im Allgemeinen bei der Besetzung von Leitungsfunktionen präferieren würde. Aber selbst bei Annahme der besseren Eignung von A wäre für den Senat mangels jeglichen Indizes nicht glaubhaft, dass das Geschlecht oder das Alter des Bewerbers oder der Bewerberin ein Motiv für die Auswahlentscheidung gewesen sein sollte. Auch der Antragsteller sah selbst keine Indizien hierfür, sondern fokussierte seine Weltanschauung als Motiv der Auswahlentscheidung. Der Senat stellt daher fest, dass die Bestellung von B zur Sachbereichsleiterin und 1. Stellvertreterin des PI-Kdt. von römisch zehn keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gem. Paragraph 4, Ziffer 5, bzw. 13 Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG darstellt.

Laut dem Vorbringen von A war seine Weltanschauung bzw. Zugehörigkeit zur AUF aufgrund seiner Kandidatur bei Personalvertretungswahlen im BMI bekannt. Nachdem sich die AUF eindeutig für die Ernennung von A ausgesprochen hatte, konnte im BMI die parteipolitische Zuordnung des Bewerbers zumindest vermutet werden. Dass diese Weltanschauung Grund für die Nichternennung gewesen wäre, lässt sich allein aus der Kenntnis dieses Umstandes seitens des Dienstgebers jedoch nicht ableiten, wenn der Antragsteller dessen ungeachtet vom Landespolizeidirektor vorgeschlagen wurde und die:der bevorzugte Bewerber:in nicht ebenso eindeutig einer anderen (bevorzugten) Weltanschauung zugeordnet werden kann. Schließlich hatte - laut A - auch B eine zumindest vergleichbare frühere Nähe zur FPÖ (sie sei vor einigen Jahren Mitglied der AUF in der X gewesen). Die Annahme des Antragstellers, dass B

der Rat gegeben worden sei, aus der FPÖ bzw. der AUF auszutreten (Vorbringen auf Seite 9), ist lediglich eine Annahme und nicht weiter belegt oder glaubhaft gemacht. B ist - laut dem Antragsteller - nicht für eine andere Partei aktiv geworden, sie „steht auf keiner Liste“, hat sich demnach auch nicht erkennbar von der AUF distanziert. Laut dem Vorbringen von A war seine Weltanschauung bzw. Zugehörigkeit zur AUF aufgrund seiner Kandidatur bei Personalvertretungswahlen im BMI bekannt. Nachdem sich die AUF eindeutig für die Ernennung von A ausgesprochen hatte, konnte im BMI die parteipolitische Zuordnung des Bewerbers zumindest vermutet werden. Dass diese Weltanschauung Grund für die Nichternennung gewesen wäre, lässt sich allein aus der Kenntnis dieses Umstandes seitens des Dienstgebers jedoch nicht ableiten, wenn der Antragsteller dessen ungeachtet vom Landespolizeidirektor vorgeschlagen wurde und die:der bevorzugte Bewerber:in nicht ebenso eindeutig einer anderen (bevorzugten) Weltanschauung zugeordnet werden kann. Schließlich hatte - laut A - auch B eine zumindest vergleichbare frühere Nähe zur FPÖ (sie sei vor einigen Jahren Mitglied der AUF in der römisch zehn gewesen). Die Annahme des Antragstellers, dass B der Rat gegeben worden sei, aus der FPÖ bzw. der AUF auszutreten (Vorbringen auf Seite 9), ist lediglich eine Annahme und nicht weiter belegt oder glaubhaft gemacht. B ist - laut dem Antragsteller - nicht für eine andere Partei aktiv geworden, sie „steht auf keiner Liste“, hat sich demnach auch nicht erkennbar von der AUF distanziert.

Nachdem B bei der „EKO Cobra/DSE-Berittene Polizei“ Dienst versah, auf Zuteilungsbasis, und die Berittene Polizei dem EKO Cobra/DSN ab ..., somit in der Zeit des FPÖ-Innenministers ..., als „Projekt“ zugeordnet war, ist davon auszugehen, dass den Führungskräften in der LPD XY und im BMI auch die weltanschauliche Nähe von B zur FPÖ bekannt war, oder sie diese zumindest vermuten konnten. Vor diesem Hintergrund ist die Annahme oder der Verdacht von A, dass er aufgrund seiner Zugehörigkeit oder Nähe zur FPÖ das Nachsehen gegenüber B hatte, nicht glaubhaft. Hinzu kommt, dass A mittlerweile zum stellvertretenden PI-Kdt. von K ernannt wurde, seine Weltanschauung somit kein Hindernis war. Das Vorbringen des Antragstellers, es habe nicht viele und keine „ernstzunehmenden“ Bewerbungen für diese Stellvertretung einer (personalstärkeren) Polizeiinspektion gegeben, wurde nicht weiter erläutert und ist nicht geeignet die Benachteiligung des Antragstellers aus weltanschaulichen Gründen in Ansehung der Stellvertretung der etwas kleineren PI X glaubhaft zu machen. Nachdem B bei der „EKO Cobra/DSE-Berittene Polizei“ Dienst versah, auf Zuteilungsbasis, und die Berittene Polizei dem EKO Cobra/DSN ab ..., somit in der Zeit des FPÖ-Innenministers ..., als „Projekt“ zugeordnet war, ist davon auszugehen, dass den Führungskräften in der LPD XY und im BMI auch die weltanschauliche Nähe von B zur FPÖ bekannt war, oder sie diese zumindest vermuten konnten. Vor diesem Hintergrund ist die Annahme oder der Verdacht von A, dass er aufgrund seiner Zugehörigkeit oder Nähe zur FPÖ das Nachsehen gegenüber B hatte, nicht glaubhaft. Hinzu kommt, dass A mittlerweile zum stellvertretenden PI-Kdt. von K ernannt wurde, seine Weltanschauung somit kein Hindernis war. Das Vorbringen des Antragstellers, es habe nicht viele und keine „ernstzunehmenden“ Bewerbungen für diese Stellvertretung einer (personalstärkeren) Polizeiinspektion gegeben, wurde nicht weiter erläutert und ist nicht geeignet die Benachteiligung des Antragstellers aus weltanschaulichen Gründen in Ansehung der Stellvertretung der etwas kleineren PI römisch zehn glaubhaft zu machen.

Der Senat stellt daher fest, dass die Bestellung von B zur Sachbereichsleiterin und 1. Stellvertreterin des PI-Kdt. von X keine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gem. § 13 Abs. 1 Z B-GIBG darstellt. Der Senat stellt daher fest, dass die Bestellung von B zur Sachbereichsleiterin und 1. Stellvertreterin des PI-Kdt. von römisch zehn keine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gem. Paragraph 13, Absatz eins, Z B-GIBG darstellt.

Wien, April 2025

Zuletzt aktualisiert am

11.08.2026

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at